



CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO INTEGRATIVO DEL PERSONALE DEGLI ENTI LOCALI
PARTE GIURIDICA 2019-2021
PARTE ECONOMICA ANNI 2019 e 2020
(DEFINITIVO)

Il giorno 30.12.2020 presso la sede istituzionale dell'Unione Montana Valle Maira ha avuto luogo l'incontro tra:

ha avuto luogo l'incontro tra:

- la Delegazione trattante di parte pubblica nominata con deliberazione della Giunta dell'Unione Montana Valle Maira n.ro 53 del 16.09.2020 nella persona del Presidente (il Segretario comunale pro tempore) ed autorizzata alla sottoscrizione del contratto in via definitiva con deliberazione della Giunta dell'Unione Montana n.ro 81 del 30.12.2020;
- la Delegazione di parte sindacale:
 - ✓ R.S.U. (eletta) il dipendente MISSENTI Tiziana
 - ✓ Organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL, nelle persone di:

CASTELLO CARMELO	CGIL FP
////////////////////	CISL FP
////////////////////	UIL FPL

Dato atto che il revisore dei conti ha espresso parere positivo in merito all'ipotesi di CONTRATTO COLLETTIVO DECENTRATO PARTE GIURIDICA 2019/2021 ED ECONOMICA 2019-2020, relativo al personale dipendente non appartenente all'area separata della dirigenza sottoscritto in data 11.12.2020, a seguito della trasmissione delle relazione illustrativa ed economico-finanziaria si conviene e si stipula in via definitiva quanto segue.


 
1

TITOLO I – DISPOSIZIONI GENERALI

CAPO I – Disposizioni Generali

Articolo 1

Campo di applicazione, efficacia e durata

1. Il presente contratto collettivo integrativo decentrato si applica a tutti i lavoratori in servizio presso l'Ente, di qualifica non dirigenziale, a tempo indeterminato ed a tempo determinato - ivi compreso il personale comandato o distaccato o utilizzato a tempo parziale o con contratto di formazione e lavoro o di somministrazione.
2. Il presente contratto ha per oggetto la definizione, per il triennio 2019-2021, dei criteri di ripartizione delle risorse disponibili per la contrattazione integrativa tra le diverse modalità di utilizzo, nonché gli ulteriori criteri per le progressioni economiche orizzontali e per i premi di performance individuali del CCNL del comparto Funzioni locali sottoscritto il 21/05/2018.
3. Esso avrà vigenza dalla data di stipula e sino al **31 dicembre 2021 per la parte giuridica**, mentre per la parte economica per le annualità 2019 e 2020.
4. I criteri di ripartizione delle risorse, tra le varie modalità di utilizzo, potranno essere negoziati con cadenza annuale su iniziativa di una delle parti, con apposito accordo. In tal senso, le parti concordano che l'eventuale convocazione delle delegazioni trattanti, da parte del Presidente della delegazione trattante di parte datoriale, debba avvenire, escluse le cause di forza maggiore, entro 90 giorni dall'approvazione del Bilancio di Previsione;
5. Nelle more della rinegoziazione dei criteri di riparto delle risorse le parti concordano di ritenere valido quanto pattuito fino alla ridefinizione della nuova regolazione contrattuale.
6. Il presente contratto conserva la sua efficacia fino alla stipulazione del successivo, salvo il caso in cui intervengano contrastanti norme di legge o di contratto nazionale.
7. Il presente CCI sostituisce nei tempi qui definiti ogni precedente accordo sottoscritto antecedente alla data di entrata in vigore dello stesso e tutti gli istituti di contrattazione integrativa vengono con il medesimo disciplinati.

Art. 2

Verifiche dell'attuazione del contratto

1. Le parti convengono che, con cadenza annuale, verrà verificato lo stato di attuazione del presente contratto, mediante incontro tra le parti firmatarie, appositamente convocate dal Presidente della delegazione trattante di parte datoriale.
2. La delegazione trattante di parte sindacale potrà richiedere altri incontri mediante richiesta unitaria, scritta e motivata da trasmettere all'Amministrazione. Il Presidente della delegazione trattante di parte datoriale convocherà la riunione entro 30 giorni dalla ricezione della richiesta.
3. L'erogazione degli strumenti di premialità avverrà entro il primo semestre del 2021, subordinatamente all'approvazione della relazione sulla performance, validata dal nucleo di valutazione.



TITOLO II
TRATTAMENTO ECONOMICO ACCESSORIO DEL PERSONALE

CAPO I
Risorse e Premialità

Art. 3
Quantificazione delle risorse

1. La costituzione del fondo delle risorse decentrate è stata effettuata dal Responsabile del Servizio finanziario per le annualità 2019 e 2020 ed è stata oggetto di presa d'atto con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 78 del 9.12.2020 nel rispetto dei limiti di spesa di riferimento previsti dalla normativa. Le risorse disponibili, da destinare alla contrattazione integrativa, ai sensi dell'art. 7, comma 4, lett. a), del CCNL 21/05/2018, per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del medesimo CCNL, sono specificate nell'allegato "A" e "B" al presente documento.

Art. 4
Strumenti di premialità

1. Conformemente alla normativa vigente e ai regolamenti comunali in materia, nel triennio di riferimento, fatte salve successive modifiche e/o integrazioni, sono possibili i seguenti strumenti di premialità:
 - a) premi correlati alla performance organizzativa;
 - b) premi correlati alla performance individuale;
 - c) premio individuale di cui all'art. 69 del CCNL
 - d) indennità previste dalla contrattazione collettiva nazionale e integrativa;
 - e) specifiche forme incentivanti e/o compensi finanziati con le sponsorizzazioni e quelli previsti da specifiche disposizioni di legge, stabiliti dalla normativa vigente e riconducibili alle previsioni dell'art. 67, comma 3, lettere a) e c) del CCNL.
 - f) progressioni economiche, sulla base di quanto stabilito dall'art. 16 del CCNL e secondo i criteri e le modalità meglio definite al successivo articolo 8.

Art. 5
Criteri generali per la ripartizione e destinazione delle risorse finanziarie

1. Le risorse finanziarie sono annualmente calcolate (come da CCNL e norme vigenti) e rese disponibili, ai sensi dell'art. 68, comma 1, del CCNL 21/05/2018.
2. Secondo quanto previsto negli strumenti regolamentari adottati e nel vigente sistema di misurazione e valutazione dell'ente, nonché dagli indirizzi forniti, per competenza, dagli organi di governo dell'Amministrazione, le parti convengono altresì sui seguenti criteri generali:
 - a) i sistemi incentivanti la produttività e la qualità della prestazione lavorativa sono informati ai principi di selettività, concorsualità, effettiva differenziazione delle valutazioni e dei premi, non appiattimento retributivo;
 - b) le risorse - attraverso gli strumenti del sistema di misurazione e valutazione delle performance organizzativa ed individuale - sono distribuite secondo logiche meritocratiche e di valorizzazione dei dipendenti che conseguono le migliori performance;
 - c) la premialità è sempre da ricondursi ad effettive e misurate situazioni in cui - dalla prestazione lavorativa del dipendente - discende un concreto vantaggio per l'Amministrazione, in termini di valore aggiunto conseguito alle proprie funzioni istituzionali, nonché al miglioramento quali-quantitativo dell'organizzazione, dei servizi e delle funzioni;
 - d) il sistema premiale non può prescindere dalla corretta impostazione e gestione del ciclo della performance;

- e) la performance individuale è rilevata ed apprezzata in ragione delle seguenti componenti: raggiungimento degli obiettivi assegnati ed analisi dei risultati conseguiti, qualità della prestazione e comportamento professionale;
 - f) il sistema di misurazione e valutazione della performance è unico e si applica a tutti gli istituti incentivanti che lo richiedono a proprio fondamento.
3. Si provvederà al pagamento delle indennità solo dopo la formale costituzione del fondo dell'anno di riferimento, da effettuarsi con determina previa delibera della Giunta di indirizzi per la quantificazione delle risorse variabili ed acquisito il parere del revisore unico dei conti.
 4. Le modalità di utilizzo delle risorse, così come quantificate nell'art. 3, nel rispetto della disciplina del CCNL, del D. Lgs. n. 165/2001 e del presente CCDI, sono determinate in sede di contrattazione decentrata integrativa con cadenza annuale.

Art. 6

Progressione economica nella categoria

1. La progressione economica nella categoria si realizza nel limite delle risorse disponibili nel fondo e nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente.
2. Sono attribuite in modo selettivo ai dipendenti in relazione allo sviluppo delle competenze professionali ed ai risultati individuali e collettivi rilevati dal sistema di misurazione e di valutazione, nel rispetto delle disponibilità economiche del fondo.
3. Gli importi fruiti per progressione economica orizzontale dal personale cessato dal servizio per qualsiasi causa o che sia stato riclassificato a seguito di progressione di carriera, sono riacquisiti nella disponibilità delle risorse decentrate dalla data di decorrenza delle cessazioni o delle riclassificazioni e non costituiscono incremento delle risorse decentrate.
4. Ai fini della progressione economica orizzontale il lavoratore deve essere in possesso dei requisiti stabiliti nel Sistema Permanente di valutazione della performance.
5. L'applicazione dell'istituto della progressione economica orizzontale nella categoria deve prevedere il seguente percorso applicativo:
 - ✓ informazione sui criteri meritocratici nell'ambito del sistema di misurazione e valutazione delle performance che il responsabile del servizio deve utilizzare per l'espressione del giudizio finale sulle prestazioni e sui risultati dei dipendenti;
 - ✓ quantificazione in sede decentrata, nel rispetto di quanto previsto dalla normativa vigente in materia di limiti al trattamento complessivo dei dipendenti pubblici e contenimento delle risorse destinate alla contrattazione integrativa, delle risorse annuali da destinare alle progressioni economiche nella categoria;
 - ✓ valutazione dei risultati, effettuata dal responsabile del servizio, al termine del periodo annuale di riferimento;
 - ✓ attribuzione del beneficio economico conseguente al passaggio nella posizione economica successiva nell'ambito delle risorse allo stesso espressamente assegnate per tale finalità e con decorrenza dal 1 gennaio.
 - ✓ in applicazione dell'art. 16 del CCNL del 21.5.2018, i criteri per l'effettuazione delle progressioni economiche orizzontali nelle diverse categorie sono i seguenti:

FATTORE	PERCENTUALE
1. Media dei punteggi attribuiti nelle schede di valutazione della performance individuale del triennio precedente a quello relativo all'anno di attribuzione della progressione (verrà stilata una graduatoria dal punteggio più alto a quello più basso relativa alla media dei punteggi)	40%

2. Esperienza (L'esperienza maturata e le competenze acquisite nella categoria economica di appartenenza)	60%
---	-----

Ai fini della valutazione dell'esperienza maturata si prenderanno in considerazione i seguenti:

Fattori di valutazione (esperienza maturata):
Esperienza maturata con la sostituzione continuativa e duratura di.... (colleghi con profili/mansioni diversi)
Esperienza maturata nell'aver fronteggiato situazioni di emergenza o di carenza di personale presso
Esperienza maturata per aver assunto i seguenti nuovi compiti
Esperienza maturata per aver operato in contesti di rilevante mutevolezza normativa quale appunto.....

Ai fini della valutazione delle competenze acquisite si prenderanno in considerazione i seguenti:

Fattori di valutazione (competenze acquisite):
Nuove competenze digitali/Utilizzo nuovi software attraverso.....
Specifici percorsi formativi e di aggiornamento collegati alle attività lavorative e ritenuti significativi/molto significativi quali.....
Partecipazione eventi formativi proposti dall'Amministrazione quali
In campo di Problem solving e gestione processi organizzativi risultante da.....
In materia di collaborazione e comunicazione risultante da.....

6. La progressione economica è attribuita ai dipendenti che hanno conseguito il punteggio più alto all'interno in ordine decrescente in applicazione delle modalità indicate nel precedente comma, nell'ambito comunque della percentuale delle risorse disponibili.
7. A parità di punteggio viene data la precedenza al dipendente che, nel periodo di riferimento, ha conseguito la valutazione media più elevata; in subordine, verrà data priorità a chi può conseguire il passaggio dalla prima alla seconda posizione economica, dalla seconda alla terza e così di seguito; in subordine al più anziano di età in base al servizio prestato nell'ente.
8. Ai fini della progressione economica alla posizione immediatamente successiva della categoria di appartenenza è richiesto il seguente requisito per essere ammessi alla selezione:
 - a) anzianità di servizio di 24 mesi nell'ente (Unione montana Valle Maira) quale periodo minimo di permanenza nella posizione economica in godimento, al 31.12 dell'anno precedente l'attivazione della procedura. Ai fini della valutazione è necessaria la presenza in servizio nel biennio precedente la decorrenza della PEO di almeno sei mesi (sono considerate assenze a tali fini le aspettative senza assegni interruttive, i congedi per assistenza a familiari disabili DLGS 151/2001 (come da circ. DFP n.2285 del 15/01/2013), i periodi di malattia);
9. L'effettiva attribuzione della progressione orizzontale è comunque subordinata al raggiungimento di una valutazione positiva di almeno 85/100 nel citato triennio.
10. Per l'annualità 2020 si prevede n.ro 3 progressioni economiche e tal fine viene stanziato l'importo di euro 3.300,00.

CAPO II
Performance
Art. 7

Premio correlato alla performance individuale.

1. Le risorse destinate alla performance individuale, al netto di quelle per la "differenziazione del premio individuale" di cui al successivo articolo 8, vengono erogate secondo i criteri definiti nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance in base al raggiungimento degli obiettivi individuali predefiniti nel PEG/piano della performance approvato annualmente con delibera della Giunta Comunale, nonché in relazione alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi di ciascun dipendente.
2. I premi correlati alla performance individuale vengono erogati a consuntivo ai dipendenti in base al punteggio attribuito dal competente Responsabile nell'apposita scheda di valutazione definita nel vigente sistema di misurazione e valutazione della performance.
3. Le parti prendono atto che tale quota potrà subire un aumento o una diminuzione per effetto del possibile ricalcolo del fondo per le risorse decentrate per l'anno di riferimento, a seguito di eventuali sopraggiunte modifiche legislative o diverse interpretazioni giurisprudenziali in materia di vincoli sul trattamento accessorio del personale.
5. Nel caso di rapporti di lavoro part-time o per prestazioni lavorative parziali nel corso dell'anno (assunzioni/cessazioni in corso d'anno, assenze prolungate dal servizio superiori a mesi uno, ecc.), il punteggio totale attribuito al dipendente verrà opportunamente proporzionato.

Art. 8

Maggiorazione dei premi relativi alla performance individuale.

1. In applicazione di quanto previsto dall'art. 69 del CCNL 21/5/2018 è attribuita una maggiorazione pari al 30% del valore medio dei premi individuali alle persone valutate positivamente valutate ed individuate ai sensi del successivo comma.
2. La maggiorazione di cui al presente articolo è riconosciuta al personale, che nelle graduatorie della valutazione individuale, redatte con riferimento al sistema vigente nell'Ente, ha ottenuto le valutazioni più alte. Il numero di detto personale è pari al 20% del personale valutato positivamente. Detta maggiorazione verrà assegnata, per ciascuna Area con un minimo di una unità. Qualora ci sia una percentuale superiore di persone con valutazione massima la maggiorazione non potrà essere erogata.

CAPO III
Disciplina delle indennità

Art. 9

Principi generali

1. Con il presente contratto, le parti definiscono le condizioni di attività lavorativa per l'erogazione dei compensi accessori di seguito definiti "indennità".
2. Le indennità sono riconosciute solo in presenza delle prestazioni effettivamente rese ed aventi le caratteristiche legittimanti il ristoro; non competono in caso di assenza dal servizio e sono riproporzionate in caso di prestazioni ad orario ridotto.
3. Non assumono rilievo, ai fini della concreta individuazione dei beneficiari, i profili e/o le categorie professionali.

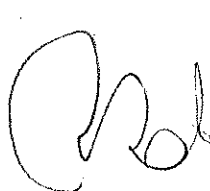


4. L'effettiva identificazione degli aventi diritto, sulla base di quanto stabilito nel presente Capo, è di esclusiva competenza del Funzionario P.O.
5. L'indennità è sempre collegata alle effettive e particolari modalità di esecuzione della prestazione che si caratterizza per aspetti peculiari negativi (quindi, non è riconosciuta per le ordinarie condizioni di "resa" della prestazione), in termini, non esaustivi, di rischio, pregiudizio, pericolo, disagio, grado di responsabilità.
6. La stessa condizione di attività lavorativa non può legittimare l'erogazione di due o più indennità, pertanto, ad ogni indennità corrisponde una fattispecie o una causale nettamente diversa.
7. Il permanere delle condizioni che hanno determinato l'attribuzione dei vari tipi di indennità è riscontrato con cadenza periodica, almeno annuale.
8. Tutti gli importi delle indennità di cui al presente Capo sono indicati per un rapporto di lavoro a tempo pieno per un intero anno di servizio, di conseguenza sono opportunamente rapportati alle percentuali di part-time e agli eventuali mesi di servizio, con le eccezioni di seguito specificate.
9. Gli eventuali risparmi derivanti dall'applicazione del presente capo potranno essere portati in aumento al fondo destinato a compensare la performance individuale di cui all'art 7 del presente contratto integrativo.

Art. 10

Indennità condizioni di lavoro (art. 70-bis CCNL)

1. L'ente corrisponde una unica "indennità condizioni di lavoro" destinata a remunerare lo svolgimento di attività:
 - a) disagiate;
 - b) esposte a rischi e, pertanto, pericolose o dannose per la salute come rilevabili dal documento di valutazione dei rischi aziendale.
2. L'**indennità di rischio** remunera attività che soddisfino, con prevalenza nella propria attività lavorativa, i seguenti requisiti:
 - impiego di attrezzature e strumenti vibranti atti a determinare lesioni, microtraumi, utilizzo di macchinari connessi alle azioni di sollevamento e trazione particolarmente pesanti;L'indennità di rischio sarà pari ad € 1,00 giornaliero per gli operatori che rientrano nelle casistiche sopra enunciate.
2. Sono considerate **disagiate** le attività che comportano una particolare flessibilità oraria. Nell'ambito di tale fattispecie il disagio è rappresentato da un orario di lavoro particolarmente flessibile o svolto in condizioni normalmente diverse e di maggior sacrificio rispetto agli altri dipendenti dell'ente senza che questo dia luogo ad altre specifiche indennità (es. indennità di turno) e che non sia mera articolazione dell'orario lavorativo su cinque giorni. L'indennità di cui al presente comma è commisurata ai giorni di effettivo svolgimento delle attività di cui trattasi. L'indennità di disagio sarà pari ad € 1,00 giornaliero per gli operatori che rientrano nelle casistiche sopra enunciate
L'indennità di disagio viene corrisposta al personale addetto all'Area tecnico-manutentiva di categoria B (addetti al cimitero, giardini, lavori di manutenzione e pulizia, neve ecc..) che, per almeno l'80% del proprio tempo lavorativo, svolga mansioni operaie, e comunque non di ufficio, all'esterno o in cantieri interni, per almeno l'80% delle giornate lavorative annue.
3. L'erogazione delle indennità di cui al presente articolo al personale interessato, preventivamente e formalmente individuato in apposito atto ricognitivo, verrà effettuata a consuntivo su base annua, suddividendo le risorse a disposizione per il numero di giornate lavorative effettivamente prestate da ognuno, sulla base dei dati desunti:
 - dal sistema di rilevazione presenze/assenze



7


- dall'incidenza percentuale dell'entità dell'effettivo svolgimento dell'attività indennizzata rispetto all'orario di presenza in servizio, come determinata, per ciascuna specifica mansione, nell'atto ricognitivo di individuazione.

Articolo 11

Criteri generali per la determinazione della indennità di posizione e di risultato dei titolari di posizione organizzativa

1. La graduazione di ciascuna posizione organizzativa avviene mediante la "Metodologia di graduazione delle posizioni organizzative — Attribuzione degli incarichi", che è stata definita all'interno dell'organizzazione aziendale verranno previste eventuali POS.
2. Per la liquidazione dell'indennità di risultato delle posizioni organizzative sono destinate risorse in misura non inferiore al 15% di quanto complessivamente destinato al trattamento economico accessorio spettante alle stesse, fermo restando il rispetto dei limiti di Legge.
4. Nell'attribuzione dell'indennità di risultato l'Ente terrà conto dei seguenti criteri: ai fini dell'erogazione dell'indennità il risultato raggiunto è valutato in centesimi e il raggiungimento del 100% del risultato dà diritto all'attribuzione della somma massima (in caso di attribuzione della somma massima a tutti i titolari di P.O. la quota massima attribuibile a ciascun dipendente non potrà essere superiore ad euro 3.227,75. Altrimenti andrà riproporzionata sulla base della percentuale di raggiungimento del risultato.

CAPO IV

Compensi previsti da specifiche disposizioni di legge

Art. 12

Compensi di cui all'art. 68, comma 2, lettera g), CCNL 21 maggio 2018

1. I compensi previsti da disposizioni di legge, si riferiscono a:
 - incentivi funzioni tecniche (art. 113, d.lgs. 50/2016).
2. Le relative somme saranno erogate ai dipendenti secondo la disciplina prevista negli appositi Regolamenti comunali, con atto del Responsabile PO del Settore competente. Per le PO vi provvede il Segretario Comunale.

CAPO VII

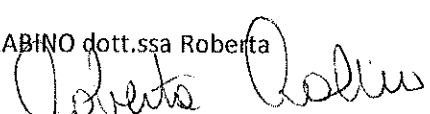
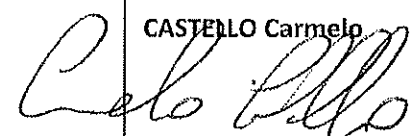
Disposizioni Finali

Art. 13

Clausola finale

1. L'accordo sulla distribuzione delle risorse economiche ha valenza per le annualità 2019 e 2020.

Letto, confermato, sottoscritto:

La delegazione pubblica	La delegazione sindacale
Il Segretario comunale RABINO dott.ssa Roberta 	CIGL FP  CASTELLO Carmelo

Per la RSU MISSENTI Tiziana	<i>Tiziana Misenti</i>
--------------------------------	------------------------

Q. Misenti
9
EH.

ALLEGATO "A"

Costituzione e destinazione delle risorse decentrate anno 2019

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente è stato quantificato dall'Ente per l'annualità 2019 in € **34.754,37**, di cui euro 33.974,37 di risorse stabili ed euro 780 per integrazione 1,2% monte salari 1997. All'importo di euro 34.754,37 vengono aggiunti euro 6.000,00 per gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016.

Le risorse stabili finanziano per la quota di euro **16.967,69** gli istituti stabili aventi natura certa e continuativa (art. 68 comma 1) così suddivisi:

A) Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 CCNL 21/5/2018 (utilizzi vincolati)	Importo destinato €
Indennità di comparto ex art. 33 comma 4 lett. b e c CCNL 22.01.2004	2.905,20
Risorse progressioni economiche orizzontali storiche	14.062,49
Totale	16.967,69

Le risorse residue pari ad euro **17.785,00** finanziano i seguenti istituti:

B) Risorse destinate agli istituti di cui art. 68, comma 2 e 3 – CCNL 21/5/2018	Importo destinato €
Premi correlati alla performance individuale e collettiva (80% performance collettiva e 20% performance individuale)	17.785,00
Totale	17.785,00

La somma di euro 6.000,00 viene destinata agli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 nel rispetto del vigente regolamento approvato con deliberazione n. 89 del 21.12.2018.

Economia Euro 1,68

ALLEGATO "B"

Costituzione e destinazione delle risorse decentrate anno 2020

1. Il fondo risorse decentrate disponibile per i trattamenti accessori di ente è stato quantificato dall'Ente per l'annualità 2019 in € **34.754,37**, di cui euro 33.974,37 di risorse stabili ed euro 780 per integrazione 1,2% monte salari 1997. All'importo di euro 34.754,37 vengono aggiunti euro 6.000,00 per gli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016.

Le risorse stabili finanziano per la quota di euro **19.967,69** gli istituti stabili aventi natura certa e continuativa (art. 68 comma 1) così suddivisi:

A) Risorse destinate agli istituti di cui all'art. 68, comma 1 CCNL 21/5/2018 (utilizzi vincolati)	Importo destinato €
Indennità di comparto ex art. 33 comma 4 lett. b e c CCNL 22.01.2004	2.905,20
Risorse progressioni economiche orizzontali storiche	14.062,49
Totale	16.967,69

B) Nuove progressioni economiche	Importo destinato €
n.ro 3 progressioni	3.300,00
Totale	3.300,00

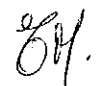
Le risorse residue pari ad euro **14.485,00** finanziano i seguenti istituti:

C) Risorse destinate agli Istituti di cui art. 68, comma 2 e 3 – CCNL 21/5/2018	Importo destinato €
Premi correlati alla performance individuale e collettiva (80% performance collettiva e 20% performance individuale)	14.485,00
Totale	14.485,00

La somma di euro 6.000,00 viene destinata agli incentivi per le funzioni tecniche di cui all'art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016 nel rispetto del vigente regolamento approvato con deliberazione n. 89 del 21.12.2018.

Economia Euro 1,68




11


Fondo unico per le risorse decentrate ANNO 2019 <i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>		
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 COMMA 1 CCNL 21.05.2018)		32.757,26
INCREMENTO € 83,20 PER OGNI DIP. IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (ART. 67 COMMA 2 LETT. A CCNL 21.05.2018)		499,20
DIFFERENZIALI PEO SUL PERSONALE IN ESSERE AL 01.03.2018 (ART. 67 COMMA 2 LETT. B CCNL 21.05.2018)		717,91
TOTALE RISORSE STABILI		33.974,37
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE A TETTO		1.217,11
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL TETTO		33.974,37
<i>Risorse variabili</i>		
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 67 COMMA 3 LETT. H CCNL 21.05.2018)		780,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL TETTO		6.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL TETTO		780,00
Totale Fondo unico		
TOTALE		40.754,37

UTILIZZO FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2019

DISPOSIZIONE NORMATIVA	DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 21.05.2018 - ART. 68 - COMMA 1	progressioni economiche orizzontali storiche	14.062,49
CCNL 21.05.2018 - ART. 68 - COMMA 1	indennità di comparto	2.905,20
CCNL 21.05.2018 - ART. 68 - COMMA 2	importi disponibili	17.786,60
TOTALE UTILIZZO		34.754,37

Fondo unico per le risorse decentrate ANNO 2020 <i>Risorse fisse aventi carattere di certezza e stabilità</i>		
IMPORTO UNICO CONSOLIDATO ANNO 2017 (ART. 67 COMMA 1 CCNL 21.05.2018)		32.757,26
INCREMENTO € 83,20 PER OGNI DIP. IN SERVIZIO AL 31.12.2015 (ART. 67 COMMA 2 LETT. A CCNL 21.05.2018)		499,20
DIFFERENZIALI PEO SUL PERSONALE IN ESSERE AL 01.03.2018 (ART. 67 COMMA 2 LETT. B CCNL 21.05.2018)		717,91
TOTALE RISORSE STABILI		33.974,37
TOTALE RISORSE STABILI NON SOGGETTE A TETTO		1.217,11
TOTALE RISORSE STABILI SOGGETTE AL TETTO		33.974,37
<i>Risorse variabili</i>		
INTEGRAZIONE 1,2% (ART. 67 COMMA 3 LETT. H CCNL 21.05.2018)		780,00
ART. 67 COMMA 3 LETT. C) Incentivi funzioni tecniche art. 113 del D.Lgs. n. 50/2016		6.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI NON SOGGETTE AL TETTO		6.000,00
TOTALE RISORSE VARIABILI SOGGETTE AL TETTO		780,00
Totale Fondo unico		
TOTALE		40.754,37

UTILIZZO PRESUNTO FONDO PER LE RISORSE DECENTRATE ANNO 2020

DISPOSIZIONE NORMATIVA	DESCRIZIONE	IMPORTO
CCNL 21.05.2018 - ART. 68 - COMMA 1	progressioni economiche orizzontali storiche	14.062,49
	progressioni economiche previste	3.300,00
CCNL 21.05.2018 - ART. 68 - COMMA 1	indennità di comparto	2.905,20
CCNL 21.05.2018 - ART. 68 - COMMA 2	importi disponibili	14.486,68
TOTALE UTILIZZO		34.754,37



